



## MODE D'EMPLOI

### COMMENT RÉDIGER UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) ?

EN DROIT DU TRAVAIL, LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) EST LA NORME : IL S'AGIT DU CONTRAT DE RÉFÉRENCE. LE CDD (CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE) EST UN CONTRAT DÉROGATOIRE, QUI DOIT RESTER EXCEPTIONNEL, ET DOIT RÉPONDRE À DES CAS DE RECOURS SPÉCIFIQUES STRICTEMENT ÉNUMÉRÉS PAR LA LOI, COMME LE REMPLACEMENT D'UN(E) SALARIÉ(E) ABSENT(E). AINSI, LE PARTICULIER EMPLOYEUR PEUT FAIRE UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DÈS LORS QU'IL RESPECTE LES CAS DE RECOURS DE CE CONTRAT FIXÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL ET LES OBLIGATIONS DE FORME TRÈS PRÉCISES POSÉES PAR LE CODE DU TRAVAIL.

C'EST POURQUOI IL COMPORTE DES EXIGENCES PARTICULIÈRES ET NOTAMMENT L'OBLIGATION DE RÉDIGER ET SIGNER LE CONTRAT DE TRAVAIL DANS LES 48 HEURES.

### QUELQUES POINTS IMPORTANTS RELATIFS À CERTAINES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### PÉRIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est limitée à :

- 1 jour par semaine de travail dans la limite de deux semaines calendaires si le contrat de travail dure six mois ou moins.
- 1 mois si la durée du contrat de travail excède six mois.

**CLAUSE SUR  
LA PÉRIODE D'ESSAI**

#### HORAIRES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES

La durée du travail est limitée à 48 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Quoi qu'il en soit, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 50 heures au cours d'une même semaine.

**CLAUSE SUR LES  
HORAIRES DE TRAVAIL**

## REPOS HEBDOMADAIRE

Préciser le jour habituel ainsi que la demi-journée de repos hebdomadaire

**CLAUSE SUR LE REPOS  
HEBDOMADAIRE**

## JOURS FÉRIÉS

Indiquer si le (ou la) salarié(e) travaille les jours fériés ou non.

Si le contrat ne prévoit rien, la convention collective s'appliquera de plein droit.

**CLAUSE SUR  
LES JOURS FÉRIÉS**

## IL CONVIENT D'ÊTRE TRÈS VIGILANT NOTAMMENT PAR RAPPORT À :

- L'indication obligatoire du motif légal de recours au CDD (pour les particuliers employeurs, il s'agira d'un remplacement de (de la) salarié(e) absent(e) ou d'un besoin temporaire, à justifier) ;
- L'impossibilité de rompre le contrat avant le terme déterminé lors de sa conclusion sauf en cas de faute grave, de force majeure ou d'accord des parties ;
- Lors de la rupture du contrat : le versement d'une indemnité de précarité à hauteur de 10 % de l'ensemble des salaires bruts versés à la salariée depuis le début du contrat ;
- La durée du CDD est limitée par la loi. La loi limite également les possibilités de renouvellement.

En cas de volonté de votre part de recourir à un CDD, nous vous conseillons vivement de nous contacter.

### ATTENTION :

Le non respect de ces conditions peut, selon les cas, vous exposer à un risque de contentieux.

**C'est pourquoi nous vous invitons à faire preuve de vigilance lors de la rédaction d'un CDD.**

## L'EXPERTISE JURIDIQUE FEPem VOUS ACCOMPAGNE

Nos juristes vous répondent du lundi au vendredi de 9h00 à 13h00 pour la métropole.



Numéro indigo

**0 820 321 244**

(0,12 €/min, tarif indicatif depuis un poste fixe,  
susceptible d'être modulé en fonction des opérateurs)



**[adh@fepem.fr](mailto:adh@fepem.fr)**